

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU
INOVATIF TERHADAP KINERJA MEMBER PT. ORINDO ALAM AYU
(ORIFLAME) SULAWESI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

PRINCE EKA SAPUTRI

11190750

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prince Eka Saputri
NIM : 11190750
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA MEMBER PT. ORINDO ALAM AYU (ORIFLAME) SULAWESI”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 28 Januari 2023

Yang menyatakan



(Prince Eka Saputri)
NIM. 11190750

**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU
INOVATIF TERHADAP KINERJA MEMBER PT. ORINDO ALAM AYU
(ORIFLAME) SULAWESI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Prince Eka Saputri

11190750

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

DUTA WACANA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul
**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF
TERHADAP KINERJA MEMBER PT. ORINDO ALAM AYU (ORIFLAME)
SULAWESI**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

PRINCE EKA SAPUTRI




11190750

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 19 Januari 2023

| Nama Dosen | | Tanda Tangan |
|---|---|---|
| 1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji) | : |  |
| 2. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D (Dosen Penguji) | : |  |
| 3. Dr. Heru Kristanto, MT (Dosen Pembimbing) | : |  |

Yogyakarta, 24 Januari 2023

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program studi



Dr. Permas Pangerson, M.Si


Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.d

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA MEMBER PT. ORINDO ALAM AYU (ORIFLAME) SULAWESI

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 09 Januari 2023



Prince Eka Saputri

11190750



HALAMAN MOTTO

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada padaKu mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan” (**Yeremia 29:11**)

“ Apa yang menjadi bagian kita, kita kerjakan saja hari ini dan jangan cepat menyerah dengan keadaan. Ketika Kita sudah tidak mampu, biar Tuhan yang kerjakan buat kita. Tuhan tidak akan pernah sedikitpun meninggalkan orang yang mau berbuat yang terbaik”

“Never regret a day in your life. Good days give happiness, bad days give experiences, the worst days give lessons, and the best day give memories”

“ Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.” (**Filipi 4:6**)

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus yang senantiasa menuntun dan memberkati penulis menempuh pendidikan.
2. Kedua orang tua yang selalu mensupport saya dalam segala hal dari awal menempuh pendidikan hingga proses pekerjaan skripsi ini selesai.
3. Adik saya (Diva,iley, kiran) yang selalu menghibur dan menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi ini. Serta semua keluarga yang selalu menyemangati saya.
4. Pak Heru Kristanto, S.E., M.T selaku dosen pembimbing saya yang selalu membimbing, memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak ibu dosen Prodi Manajemen yang telah membimbing selama menuntut pendidikan.
6. Dita,Fyo,Jevan,Resan,Sarni,Tasya,Wulan yang telah banyak membantu saya dalam proses pengerjaan skripsi ini serta selalu mensupport saya dalam hal apapun.
7. Sahabat saya Irenza dan Agry yang selalu memberi saya semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kak Teguh yang selalu membantu dan memberi semangat selama skripsi
9. Sahabat-sahabat yang tidak bisa saya sebut satu persatu nama nya yang telah menyemangati saya dan membantu saya dalam pengerjaan skripsi.
10. Seluruh member Oriflame yang telah membantu saya dalam menyelesaikan data penelitian saya.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk mencapai gelar sarjana jurusan Manajemen Fakultas Bisnis di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Selama pengerjaan skripsi ini, saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal masuk perkuliahan hingga sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus yang telah menuntun, menyertai dan memberikan kekuatan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak tantangannya;
2. Bapak Dr.Perminas Pangeran, M.Si.,CSA.,CRP selaku dekan Fakultas Bisnis;
3. Bapak Drs. Sisnuhadi,MBA., Ph.D selaku Kaprodi Manajemen;
4. Bapak Heru Kristanto, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya selama skripsi ini;
5. Ibu Purwani Retno A, Dra, MM selaku dosen wali dari awal kuliah sampai akhir kuliah.
6. Bapak Jonathan Herdioko,S.E,MM yang sudah banyak membantu selama perkuliahan hingga selesai
7. Papa Kornel, Mama Hana, Diva, Iley, Kiran yang selalu memberi semangat , memberikan bantuan dalam bentuk material dan moral; .

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yesus Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 9 Januari 2023



Prince Eka Saputri

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGANTAR | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.2.2 Pertanyaan Penelitian | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 9 |
| 1.4.1 Untuk Perusahaan | 9 |
| 1.4.2 Untuk Peneliti | 9 |
| 1.4.3 Untuk Universitas | 10 |
| 1.5 Batasan Masalah | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1 Teori Kognitif Sosial | 11 |
| 2.1.2 RBV | 12 |
| 2.2 Kinerja | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 13 |
| 2.2.2 Tujuan Manajemen Kinerja | 14 |
| 2.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.3 Budaya Organisasi | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi | 16 |
| 2.3.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi | 17 |
| 2.3.3 Manfaat Budaya Organisasi | 18 |
| 2.3.6 Indikator Budaya Organisasi | 19 |
| 2.4 Perilaku Inovatif | 20 |
| 2.4.1 Pengertian Perilaku Inovatif | 20 |
| 2.4.2 Indikator Perilaku Inovatif | 21 |
| 2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Inovatif | 22 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 2.6 Perumusan Hipotesis | 26 |
| 2.7 Kerangka Penelitian | 31 |
| 2.8 Gambaran Umum Oriflame | 32 |

| | |
|---|----|
| 2.8.1 Sejarah Oriflame | 32 |
| 2.8.2 Visi dan Misi Oriflame | 35 |
| 2.6.3 Member Oriflame..... | 35 |
| 2.8.4 Type Member Oriflame | 36 |
| 2.8.5 Success Plan Oriflame | 36 |
| 2.8.6vProduk-produk Oriflame | 37 |
| BAB III METODOLODI PENELITIAN | |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Peneltian..... | 39 |
| 3.2 Populasi dan Sampel | 39 |
| 3.2.1 Populasi..... | 39 |
| 3.2.2 Sampel..... | 39 |
| 3.3 Variabel Penelitian | 40 |
| 3.3.1 Variabel Dependen..... | 40 |
| 3.3.2 Variabel Independen | 40 |
| 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel | 40 |
| 3.4.1 Definisi Operasional Variabel..... | 39 |
| 3.4.2 Pengukuran Variabel..... | 41 |
| 3.5 Sumber Data..... | 42 |
| 3.5.1 Data Primer | 42 |
| 3.5.2 Data Sekunder | 43 |
| 3.6 Jenis Data Penelitian | 43 |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| 3.8 Teknik Pengujian Instrumen | 44 |
| 3.8.1 Uji Validitas Data | 45 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas | 45 |
| 3.9 Teknik Analisis Data..... | 45 |
| 3.9.1 Analisis Regresi Linerar Berganda | 45 |
| 3.9.2 Uji Parsial (T) | 46 |
| 3.9.3 Uji Simultan (F) | 46 |
| 3.9.4 Koefisien Determinasi | 47 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Hasil Penelitian | 48 |
| 4.2 Analisis Deskriptif | 48 |
| 4.2.1 Usia | 48 |
| 4.2.2 Jenis Kelamin..... | 49 |
| 4.2.3 Lama Bekerja | 49 |
| 4.2.4 Pendidikan Terakhir..... | 50 |
| 4.3 Teknik Pengujian Instument | 51 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 51 |
| 4.3.2 Uji Realibilitas | 52 |
| 4.4 Teknik Analisis Data..... | 53 |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda | 53 |
| 4.4.2 Uji T | 54 |
| 4.4.3 Uji F | 56 |
| 4.4.4 Koefisien Determniasi | 57 |
| 4.5 Pembahasan Hasil | 58 |
| 4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Member | 58 |
| 4.5.2 Pengaruh Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Member..... | 60 |

| | |
|--|----|
| 4.5.3 Perbedaan Pendidikan Non Sarjana dan Sarjana dalam Persepsi Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Member..... | 61 |
|--|----|

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 62 |
| 5.2 Keterbatasan Penelitian..... | 63 |
| 5.3 Saran..... | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 65 |
| LAMPIRAN | 71 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 24 |
| 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 40 |
| 3.2 Skala Likert | 42 |
| 4.1 Usia | 48 |
| 4.2 Jenis Kelamin | 49 |
| 4.3 Lama Bekerja | 49 |
| 4.4 Pendidikan Terakhir | 50 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi | 51 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Perilaku Inovatif..... | 51 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Member | 52 |
| 4.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen..... | 52 |
| 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 53 |
| 4.10 Hasil Uji Perbedaan Pendidikan Non Sarjana | 54 |
| 4.11 Hasil Uji Perbedaan Pendidikan Sarjana | 55 |
| 4.12 Hasil Uji F..... | 57 |
| 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 58 |



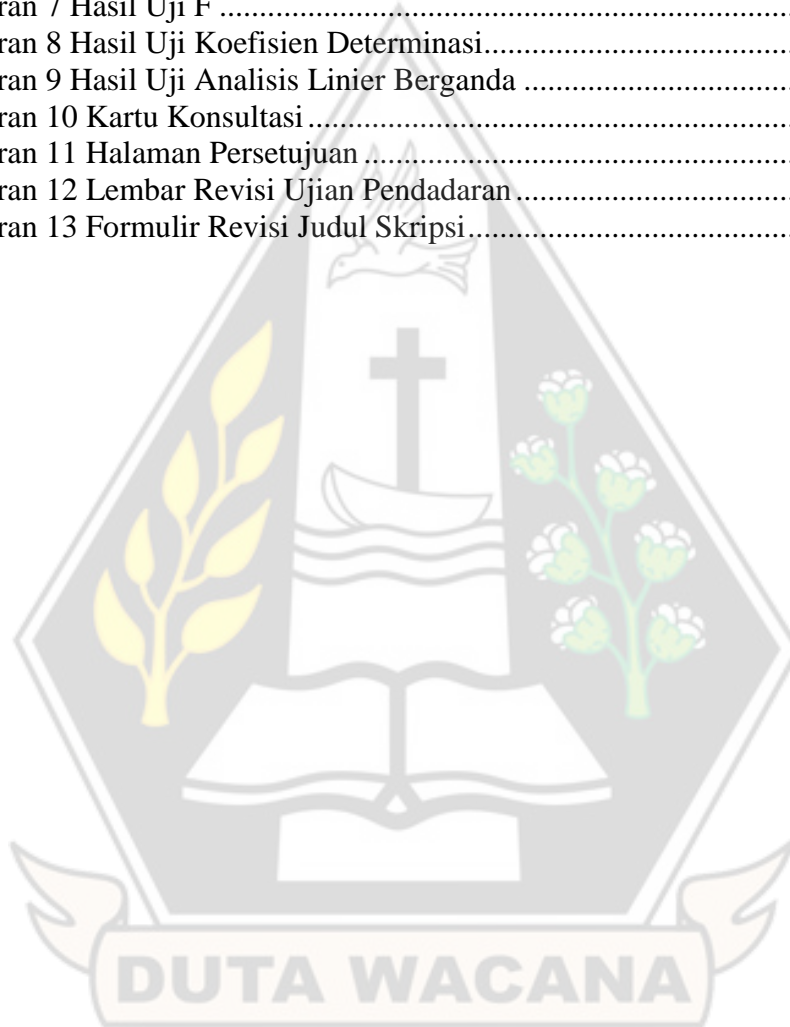
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian 32



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 71 |
| Lampiran 2 Data Responden..... | 76 |
| Lampiran 3 Statistik Deskriptif..... | 88 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Validitas | 89 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Realiibilitas | 91 |
| Lampiran 6 Hasil Uji T | 92 |
| Lampiran 7 Hasil Uji F | 93 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 94 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Linier Berganda | 94 |
| Lampiran 10 Kartu Konsultasi | 95 |
| Lampiran 11 Halaman Persetujuan | 97 |
| Lampiran 12 Lembar Revisi Ujian Pendadaran..... | 98 |
| Lampiran 13 Formulir Revisi Judul Skripsi..... | 99 |



**PENGARUH PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU
INOVATIF TERHADAP KINERJA MEMBER PT.ORINDO ALAM AYU
(ORIFLAME) SULAWESI**

Prince Eka Saputri

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

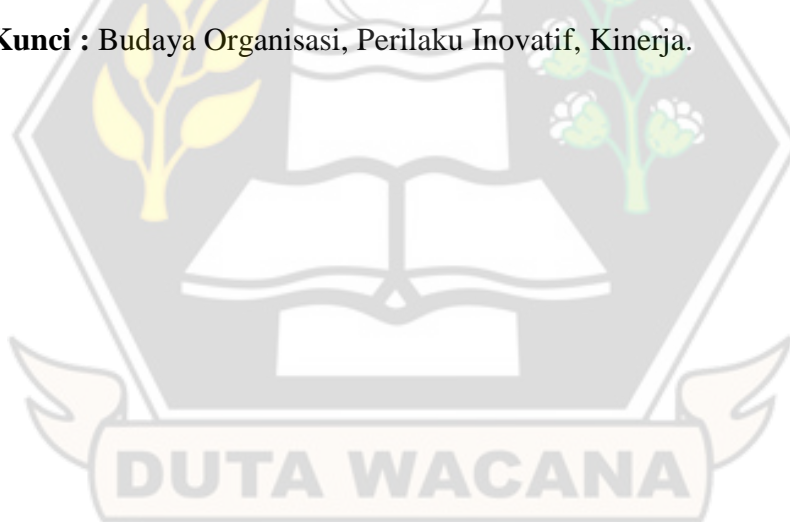
princeekasaputri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Member PT.Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi. Penelitian kuantitatif ini mengambil sampel menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Analisis data: Uji T & F, uji regresi berganda, dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja member. Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja member. Persepsi budaya organisasi dan perilaku inovatif sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja member PT.Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Perilaku Inovatif, Kinerja.



**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE PERCEPTION AND
INNOVATIVE BEHAVIOR ON MEMBER PERFORMANCE OF PT.
ORINDO ALAM AYU LTD (ORIFLAME) SULAWESI**

Prince Eka Saputri

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

princeekasaputri@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of perceptions of organizational culture and innovative behavior on the performance of members of PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi. This quantitative research took samples using a questionnaire. The sample used was 100 respondents. Data analysis: T & F test, multiple regression test, and coefficient of determination.

The results of this study indicate that perceptions of organizational culture have a positive and significant effect on member performance. Innovative behavior has a positive and significant effect on member performance. Perceptions of organizational culture and innovative behavior both have a positive and significant impact on the performance of members of PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi.

Keywords: *Organizational Culture, Innovative Behavior, Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan/organisasi tentunya dipengaruhi beberapa hal salah satunya ialah kinerja yang baik dari karyawan/member. Peran karyawan pada posisi ini menjadi hal yang penting dalam perusahaan. Karyawan dalam hal ini merupakan pekerja dimana mereka mampu memberi segala pikiran, usaha, tenaga, bakat, dan ide-ide inovasi di suatu perusahaan. Karyawan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan karena menjadi pendorong dalam keberhasilan suatu sistem, serta pendorong operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Melihat pentingnya peran karyawan buat membawa perusahaan lebih baik , seharusnya karyawan yang memiliki kinerja yang unggul serta bermutu patut mendapat apresiasi .

Affandi (2018:83) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan yang diraih oleh seorang ataupun komunitas orang terhadap suatu perusahaan yang berlandaskan terhadap wewenang serta kesadaran tiap-tiap karyawan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar aturan, dan tidak bertentangan dengan nilai budaya dan budi pekerti. Kinerja karyawan secara tidak langsung mendorong kemajuan suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat berarti dalam suatu organisasi sebab jadi tolak ukur maju ataupun mundurnya organisasi tersebut. Ketika kinerja karyawan meningkat artinya semakin mudah bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai kinerja yang besar, maka diperlukan peningkatan pekerjaan yang baik serta pemanfaatan kemampuan karyawan yang dimiliki

dalam suatu perusahaan. Perusahaan juga wajib memperhatikan hal-hal yang mampu menunjang kemampuan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja efektif dan efisien. Faktor- faktor yang bisa pengaruhi kinerja dari seorang pegawai ada banyak namun diantaranya ialah faktor budaya organisasi dan faktor inovatif.

Persepsi budaya organisasi ialah keyakinan serta norma yang dikembangkan pada perusahaan dan menuntun tindakan dari para karyawan untuk menjadi lebih baik. Budaya organisasi bisa mengikuti kemampuan untuk menjadi lebih besar dan mampu bersaing, yaitu apabila budaya organisasi menunjang sistem organisasi (Yateno, 2020:327) . Dalam hal ini, persepsi budaya organisasi menjadi karakteristik dalam suatu organisasi dan juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pastinya bisa berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perusahaan dibangun tentunya dengan alasan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut membuat kesuksesan suatu perusahaan diarahkan dengan kesanggupannya dalam meraih harapan yang telah ditargetkan jauh-jauh hari. Kesuksesan perusahaan untuk meraih tujuan tentunya dipengaruhi terhadap kemampuan perusahaan yang ditentukan oleh beberapa hal tertentu seperti internal perusahaan dan eksternal dalam perusahaan. Hal-hal yang terkait dengan eksternal merupakan semua hal yang posisinya tidak ada dalam lingkup perusahaan (diluar perusahaan), tetapi memiliki dampak penting pada perusahaan. Ketika pekerja tidak bisa mengatasi pengaruh global maka akibatnya akan terjadi terhadap kesulitan perusahaan. Sama halnya dengan kemampuan peningkatan demografis, sosial, ekonomi, serta politik pada negara memiliki dampak pengaruh pada kinerja perusahaan. Sebagai faktor internal

perusahaan tentunya di pengaruhi oleh karyawan yang dibutuhkan untuk meraih kinerja perusahaan, sehingga yang sangat berpengaruh ialah busyaa organisasi yang dipercaya oleh semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Masalah yang bisa saja ditemukan pada proses menjalankan budaya organisasi ialah hambatan yang terdapat pada karyawan. Permasalahan terhadap karyawan dalam hal ini urusan nya terhadap kinerja organisasi yang artinya masalah kemampuan.

Persepsi budaya organisasi sangat perlu dikembangkan lebih besar lagi disesuaikan terhadap pertumbuhan sekitar serta kebutuhan perusahaan. Pertumbuhan dari perusahaan wajib dituntut terhadap dilakukannya *achievement culture*, yang merupakan variasi budaya dimana setiap karyawan yang ada di dalamnya didorong untuk selalu menganggap usaha pekerja lain. *Achievement culture* memfokuskan terhadap kerjaan yang dikerjakan, bukan hanya sekedar tanggung jawab. Pekerja akan bertukar tanggung jawab untuk melakukan kerjaan yang sedang dijalankan dan bertukar peran berdasarkan terhadap kebutuhan dalam suatu perusahaan.

Ada begitu banyak resiko bisnis yang dapat menyebabkan suatu perusahaan tidak mampu bertahan, risiko terbesar yang bisa terjadi ialah perubahan yang membuat suatu hal hal itu tidak pasti, karena perubahan dalam suatu bisnis pergerakannya cepat bisa dilihat dalam hal pasar, persaingan, serta teknologi (Pudjiarti & Darmanto, 2020). Agar mampu memenangkan kompetisi, perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mengemukakan ide-ide yang inovatif . Menurut Farr dan Ford (1990) (dalam J. De Jong & Den Hartog, 2010) perilaku inovatif ialah sebagai tindakan suatu individu untuk meraih kemampuan menghasilkan (dalam suatu peran kerja, kelompok atau organisasi) ide dan proses

baru, produk atau prosedur yang bermanfaat. Kemampuan karyawan dalam berkreasi dapat dilihat sebagai komponen utama dari perilaku inovatif, proses inovasi ketika masalah dan kesenjangan kinerja diakui dan ide-ide diciptakan sebagai bentuk respon terhadap kebutuhan yang dirasakan sebagai inovasi (West, 2002).

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), terdapat 4 aspek perilaku inovatif kerja yaitu: (1) idea exploration (karyawan mendapatkan sebuah kesempatan atau sebuah masalah); (2) idea generation (karyawan mampu menciptakan ide inovasi dengan mengembangkan serta menyarankan ide untuk proses baru); (3) idea championing (karyawan diharapkan mampu untuk mencari dukungan agar mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); dan (4) idea implementation (karyawan di dorong untuk memiliki keberanian agar mampu menerapkan ide baru kedalam proses kerja yang biasa dilakukan). Perilaku inovatif tidak datang dengan begitu saja namun perilaku inovatif saat melakukan pekerjaan akan terlihat apabila karyawan diberikan dengan tantangan dalam pekerjaannya dan memberikan kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan perannya. Perusahaan diharapkan agar memberi peluang atau memberi wadah terhadap karyawan agar bisa mengemukakan ide-ide baru mereka, agar mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan yang lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan pembahasan di atas mengenai persepsi budaya organisasi dan perilaku inovatif yang berperan penting dalam perusahaan untuk memajukan kinerja dari setiap karyawan yang ada. Begitu pun dengan perusahaan Oriflame yang mendorong setiap memernya untuk menerapkan budaya organisasi di

tengah banyak nya perbedaan suku dan budaya yang ada karena Oriflame yang tersebar di berbagai daerah dan hal itu dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dari setiap member agar lebih baik dan bisa untuk mencapai target secara bersama dengan kerja sama yang baik di tengah banyak nya perbedaan yang ada. Begitu pun dengan perilaku inovatif, di perusahaan Oriflame member di dorong untuk mampu mengembangkan ide-ide mereka agar mampu mencapai target dan mampu untuk meningkatkan kinerja yang ada agar mampu bersaing dengan member yang lain. Sikap inovatif sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan agar, agar suatu organisasi/perusahaan dapat berkembang lebih pesat dan mampu untuk bersaing dengan yang lain.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, mengenai pentingnya pengaruh dari budaya organisasi dan inovasi terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Member PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi**” .

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Seperti pembahasan di atas, bahwa persepsi budaya organisasi dan perilaku inovatif berperan penting untuk memajukan kinerja dari setiap karyawan yang ada di perusahaan, begitu pula dengan perusahaan Oriflame. Oriflame adalah perusahaan yang berbeda dari perusahaan lainnya, perusahaan Oriflame diawali pada tempat kecil di Stockholm pada tahun 1967. 2 orang bersaudara, Jonas dan Robert of Jochnic, beserta dengan temannya, Bengt

Hellsten, duduk dan bercengkrama tentang mimpi mereka. Mereka bermimpi untuk membangun suatu perusahaan yang beda dengan yang lain dimana perusahaan tersebut menawarkan berbagai produk yang berbeda. Mereka kemudian memiliki ide dengan memberi peluang kepada orang-orang agar mendapatkan dampak dari produk kecantikan berkualitas baik yang terinspirasi dari alam Swedia. Pada waktu itu terutama di Swedia, ide tersebut belum populer. Namun percakapan itu adalah langkah awal dari perjalanan hebat yang sampai saat ini menginspirasi 50 tahun kemudian.

Sampai sekarang Oriflame sudah hadir di lebih dari 60 negara dengan total member yang dengan tipe menjual dan mempromosikan produk sampai 3 juta orang. Produk pertama Oriflame pada tahun 1967 hanya beberapa dan rangkaian nya hanya dari krim kulit, lipstik dan mascara. Semua produk perawatan tersebut didasarkan pada ramuan dan ekstrak tumbuhan dari Swedia dan para pemilik perusahaan berusaha untuk tidak melakukan uji produk apapun kepada hewan.

Seperti pada pembahasan d sesuai dengan total perusahaan Oriflame yang ada dan member yang ada, maka perusahaan Oriflame mempunyai budaya organisasi yang sangat beragam banyak nya karena di Indonesia saja semua member yang ada dalam perusahaan Oriflame itu tersebar dari Sabang-Merauke dan untuk member yang ada diluar negeri salah satu nya ialah negara Swedia yang merupakan asal pertama perusahaan Oriflame yang kemudian dikembangkan ke beberapa negara. Tersebar nya banyak member dari Oriflame membuat peran budaya organisasi menjadi sangat penting, karena perusahaan harus mampu menerapkan sistem kerja tim yang bisa terjalin baik

antar tim sehingga target bersama bisa dicapai walaupun setiap member memiliki suku dan budaya yang berbeda. Budaya organisasi pada penelitian ini mengarah pada kode etik yang terdapat pada perusahaan Oriflame yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menjalankan bisnis Oriflame, yang berguna untuk mengarahkan member agar memiliki kinerja yang baik kedepannya. Member Oriflame masih banyak yang kurang paham akan kode etik yang diberlakukan dalam perusahaan, sehingga sangatlah besar ketika berdampak pada kinerja member.

Peran perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerja member Oriflame juga sangat penting, terutama mengingat tantangan Industri 4.0. Member Oriflame didorong untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dari pesaing lainnya. Tanpa adanya sikap inovatif dari dalam diri atau pun perusahaan, setiap member tidak akan dapat bertahan lama karena akan terjebak dalam kondisi yang tidak membuatnya maju, bahkan bisa saja berdampak negatif jika setiap member tidak memiliki sikap yang selalu mau berinovatif. Dalam bisnis Oriflame, perilaku inovatif dari seorang member untuk meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan terutama dalam memikirkan hal apa yang mampu dilakukannya agar mampu meraih target yang dilah ada. Sebagai contoh, perusahaan Oriflame setiap bulannya memiliki target pencapaian, disinilah sikap inovatif dari karyawan diharapkan karena ada beberapa target setiap bulannya dari Oriflame yang harus dikejar. Setiap member, harus selalu berpikir kreatif mungkin untuk bisa dapat merekrut orang-orang agar bergabung dalam bisnis Oriflame, serta memikirkan hal-hal inovatif untuk dapat menarik minat pembeli agar tertarik terhadap produk Oriflame dengan

membuat poster yang menarik serta membuat video testimony dari setiap produk yang ada agar pembeli memiliki sikap yang penasaran akan produk Oriflame. Setiap bulannya akan ada banyak reward yang diberikan oleh Oriflame, sebagai bentuk apresiasi dari setiap member yang mampu mencapai target. Tentunya untuk mencapai target tersebut, setiap member didorong untuk mampu berpikir yang inovatif .

Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki bakat untuk bersaing dengan perusahaan lain untuk memimpin pasar, didukung oleh peningkatan teknologi yang berkelanjutan dan pengembangan model bisnis yang inovatif. Dampak perilaku inovatif terhadap kinerja perusahaan untuk membangun perusahaan sebagai mesin perekonomian yang berkelanjutan, dinamis, kompetitif dan berbasis pengetahuan. Pemberian pelatihan atau sharing pengalaman kepada member Oriflame bisa menjadi salah satu cara agar membuat setiap member mampun untuk berpikir secara inovatif dalam mencapai kinerja yang baik. Disini peran perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja dari setiap member nya agar mampu berinovasi, agar mampu bertahan di dunia persaingan bisnis saat ini.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Sesuai identifikasi masalah, penelitian ini terdapat pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi ?

2. Apakah perilaku inovatif secara positif berpengaruh terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi ?
3. Apakah ada perbedaan pendidikan dalam pengaruh persepsi budaya organisasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh peran budaya organisasi terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh peran perilaku inovasi terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan pendidikan dalam pengaruh persepsi budaya organisasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja member Oriflame Sulawesi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Untuk perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan refleksi serta informasi terhadap perusahaan untuk mengambil keputusan atau kebijakan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya.

1.4.2 Untuk peneliti

Penelitian ini bertujuan agar meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang fakta-fakta bisnis yang terjadi di perusahaan dan untuk mengetahui seperti apa teori-teori yang dipelajari diimplementasikan dalam situasi nyata.

1.4.3 Untuk Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan info terhadap penelitian lainnya.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi penelitiannya terhadap :

1. Penelitian ini dilakukan di PT Orindo Alam Ayu (Oriflame) khususnya terhadap member yang berada pada wilayah Sulawesi .
2. Persepsi budaya organisasi ialah keyakinan serta norma yang dikembangkan pada perusahaan dan menuntun tindakan dari para karyawan untuk menjadi lebih baik. Budaya organisasi bisa mengikuti kemampuan untuk menjadi lebih besar dan mampu bersaing, yaitu apabila budaya organisasi menunjang sistem organisasi (Yateno, 2020:327) (dalam Donu, 2022).
3. Menurut Farr dan Ford (1990) (dalam J. De Jong & Den Hartog, 2010) perilaku inovatif ialah sebagai tindakan suatu individu untuk meraih kemampuan menghasilkan (dalam suatu peran kerja, kelompok atau organisasi) ide dan proses baru, produk atau prosedur yang bermanfaat
4. Affandi (2018:83) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu keberhasilan yang diraih oleh seorang ataupun komunitas orang terhadap suatu perusahaan yang berlandaskan terhadap wewenang serta kesadaran tiap-tiap karyawan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar aturan, dan tidak bertentangan dengan nilai budaya dan budi pekerti.
5. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember sampai dengan selesai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada analisis yang sudah dilakukan berkaitan terhadap variabel budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja member maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari data primer yang diperoleh dari karakteristik responden yang total nya sebanyak 100 responden sehingga olahan data yang dikerjakan berdasarkan usia yang terlihat lebih condong ialah rentang usia 17-21 tahun,...
2. Pada hasil penelitian yang dikerjakan menggunakan uji validitas melalui program SPSS 25 maka variabel budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja member dikatakan valid sebab nilai dari r hitung $>$ r tabel (0,196).
3. Hasil uji realibilitas bisa diketahui bahwa variabel budaya organisasi, perilaku inovatif, dan kinerja member termasuk reliable karena memberikan nilai alpha cronbach $>$ dari 0,6.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, jika bahwa variabel budaya organisasi maupun perilaku inovatif secara positif memiliki pengaruh terhadap kinerja member PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi. Koefisien regresi $B_1 = 0,222$ yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja member serta juga budaya organisasi memiliki arah positif terhadap kinerja member. Koefisien regresi $B_2 = 0,558$ dapat diartikan bahwa perilaku inovatif memiliki pengaruh

terhadap kinerja member dan juga perilaku inovatif memiliki arah positif terhadap kinerja member.

5.2 Keterbatasan

Keberlangsungan penelitian “Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Member PT. Orindo Alam Ayu (Oriflame) Sulawesi” , yang mana dalam penelitian tersebut tentunya tidak berjalan mulus, ada hambatan yang dirasakan/dialami selama penelitian tersebut. Hambatan ataupun keterbatasan yang ada ialah:

1. Kuesioner/angket ialah teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini, untuk mempermudah mendapatkan data yang sesuai terhadap penelitian ini akan tetapi kuesioner/angket yang disebarakan kepada responden mempunyai kekurangan pada bagian peneliti tidak dapat melihat langsung pengisian kuesioner yang dilakukan para responden yang dituju dan juga peneliti masih terbatas dalam penelitian terhadap perusahaan.
2. Dari penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel supaya mengetahui apa saja faktor yang dapat menunjang kinerja member, dan hal ini menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini dikarenakan masih banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja member.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dalam kesimpulan yang ditarik, penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda dan juga menambah jumlah sampel penelitian. Peneliti lain mungkin menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dll. Apabila peneliti selanjutnya memilih kuesioner sebagai metode pengambilan sampel, sebaiknya peneliti selanjutnya menggunakan bahasa yang mudah dipahami responden agar responden tidak kebingungan.
2. Untuk yang akan melakukan penelitian selanjutnya, dianjurkan bisa lebih banyak menggunakan perusahaan-perusahaan lain di untuk diteliti agar hasil yang di dapatkan bisa di bandingkan dengan hasil lain dan juga agar kita bisa mengetahui variable tersebut apakah sama pengaruhnya terhadap perusahaan lain.
3. Untuk perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan budaya organisasi serta juga terus mengembangkan sikap inovatif yang ada dan yang sudah berjalan dengan maksimal sehingga tetap terjaganya kinerja member sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan agar tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. & Ardana. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, *self sefficacy* terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen Vol.5 No.3*.
- Alviani, L & Nuvriasri. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, motivasi kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.1*, 233.
- Andayani, I & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Andi. (2012, Mei 30). *andi.blogspot.com*. Retrieved September 24, 2021, from <https://sukses-andi.blogspot.com/2012/05/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html?m=1>
- Arief, R. (2015, Januari 27). *MENGENAL SUCCESS PLAN ORIFLAME*. Retrieved Juni 23, 2021, from <https://www.rusmiyatiarief.com/mengenal-success-plan-oriflame/>
- Asih A, T. D. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan daya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan Vol.8 No.2*.
- Asnami, M. A. (2019). *Kinerja karyawan Perseroan Terbatas :Studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Astuti T,P , R. S. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karaywan dengan kepuasan kerja (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No.47*.
- Bengkati, L. E. (2021). Pengaruh kompetensi dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sekolah eksperimental Mangunan Yogyakarta. *katalog.ukdw*.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi & Sudaryanto. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan, sikap dan perilaku pencegahan demam berdarah. *SEMNASKEP*.

- Dewi Y, S. N. (2019). Pengaruh disiplin kinerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur. *MANNERS Vol.2 No.2*.
- De Jong, J. & Den Hartog. (2010). *Measuring innovative work behavior. Creative and Innovation Management Vol.19 No.1*.
- De Jong & Den Hartog, D. (2008). *Innovative work behavior. Creative and Innovation Management Vol.7 No.2,189-212*
- Donu, M. I. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *usd.ac.id*.
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kinerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Enzo Medan. *Wahana Inovasi : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU Vol.10 No.2* .
- Fahy, J. (2000). *The resource view of the firm: some stumbling blocks on the road to understanding sustainable competitive advantage. Journal Of European Industrial Training*.
- Fatonah, S & Helmy. I. (2021). Pengaruh perilaku inovatif, budaya organisasi, dan etika kerja islam terhadap kinerja guru studi kasus pada guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen. *JIMMBA Vol.3 No.6*.
- Fince, M A. S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA 939 Vol.3 No.3* .
- Ghozali. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Girsang, L , Zulkarnain. & Isnainah. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1*.
- Graham. (2017). *Budaya organisasi*. Jakarta: PT. Oregon.
- HSB, H. R. (2022). Pengaruh success plan terhadap kinerja member oriflame type pebisnis pada PT.Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru ditinjau dari perspektif ekonomi Syariah. *Tesis*.
- Hadi, J. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bruna Horizon Vol.3 No.1.23*

- Hariandja, E.T.M. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Andayani, I & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Indra S, S. E. (2018). Pengaruh motivasi intrinstik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai brio kepegawaian di badan kepegawaian negara (BKN) Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.14 No.2*, 113-114.
- Ichsan & Nasution. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol.3 No.2*.
- Janssen, O. (2003). *Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co workers*. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*.
- Kilman, R. H. (1988). *Gaining control of the corporate culture*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Kreitner,R & Kinicki, A. (2001). *Budaya organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kleysen, R. & Street. (2001). *Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior*. *Journal of Intellectual Capital Vol.2 No.2*.
- Komang V, D. R. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan final assay divis produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati Vol.7 No.1*.
- Kuleh, Y. Y. (2021). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan persepsi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Di Dinas BKPSDM Yogyakarta.
- Kuswantoro, F. (2021). Daya inovasi pada kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Abdimas Ma Chung (SENAM)* .
- Lailati, T. W. (2018). Efektivitas manajemen pengetahuan dan perilaku inovatif pada karyawan Bank X Di Nusa Tenggara Barat. *dspace.uui.ac.id*.

- Li, X. & Zheng. (2014). *The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices. Journal Of Service Science And Management Vol.7 No.6.*
- Lubis, A & Rahman (2020). *Budaya organisasi.* Bandung: PT. Chandra Inovasi.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2011). *Evaluasi kinerja.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubin, M. N. (2021). Pendekatan kognitif-sosial perspektif Albert Bandura pada pembelajaran pendidikan agama islam. *edureligia Vol.5 No.1.*
- Mufti, M.Y E. S. (2022). Analisa second order person-environment terhadap perilaku inovatif dan kinerja studi pada Pam Kendal. *Innovation, Theory & Practice Management Journal Vol.1 No.2.*
- Novian B, Nugroho P. & Septyarini. (2022). Pengaruh perilaku inovatif, penerapan kedisiplinan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Wilayah Kabupaten Tulang Bawang Lampung. *Jurnal Ekonomi Administrasi Dan Sosial Vol.1 No.2.*
- Novianti, S. (2021). Perilaku inovatif dan keterikatan kerja pada karyawan milenial. *Skripsi.*
- Ovan S.Pd., M. ., (2020). *Aplikasi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian berbasis WEB.* Takalar: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
- Pudjiarti, E. & Darmanto. (2020). *Interactive control capability, effective organizational learning and firm performance: an empirical study of milling and metal industry in tegal. Management Science Letters Vol.10 No.3*
- Putro, N. Y. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi kasus pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT.ASH Cabang Madiun). *Tesis, 18-19.*
- Putri, W. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis latihan kerja wilayah dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Riau. *uin.suska.*

- Rafika A, D. I. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Toarco . *DeReMa Jurnal Management*.
- Rahman & Mustika. (2016). *Teknik pengumpulan data*. Surabaya: PT. Gemilang cahaya
- Riani. (2011). *Organizational behavior. 13 threee edition, USA: Perason International Edition, Pretince-Hall*.
- Rianto, R. & Purwanto, A. (2020). Pengaruh kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat serta peran teamwork sebagai variabel mediasi (studi pada Rsud dr.Saiful anwar kota Malang). *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen) Vol.6 No.2*.
- Rofingah, C. (2021). Penerapan regresi linear berrganda untuk analisis pertumbuhan ekonomi di kabupaten Banjarnegara. *LOMBA DAN SEMINAR MATEMATIKA XXIX Prosiding Pendidikan Matematika dan Matematika Vol 3*.
- Sastrohadiwiryo. (2019). *Kinerja karyawan*. Jakarta:PT. Cemerlang
- Sodikin, I. (2017). *Reposisi administrasi negara. CEPLAS (Centre for Political and Local Autonomy Studies) Bandung*.
- Silaningsih, E D. G. (2022). Kinerja koperasi berbasis kreativitas dan inovasi serta partisipasi anggota. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol.5 No.3*.
- Silaen, N.R d. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Penelitian kuantitatif & peneliyan kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2013). *Uji reliabilitas data*. Bandung: PT. Cahaya Gemilang.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sutrisno (2010). Peran mediasi gaya kepemimpinan pada pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja karyawan n tetap dari semua unit/bagian PT TELKOM WITEL. *repository.usd*.

- Saputra, A. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada guru dan karyawan sekolah Mardi Waluya 2 Sukabumi. *repository.usd*.
- Setiawan, L. A. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada karyawan Bank Mandiri. *dspace.uui.ac.id*.
- Siregar, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal, perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah di sekolah dasar negeri wilayah kabupaten Labuhanbatu . *digilib.inimed*.
- Solehatin I. P, d. (2022). *Perilaku organisasi (tinjauan teoritis)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Soebardi. (2012). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol.3 No.1*, 188.
- Udin Ahidin, S. ., (2014). Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT.Syaka Putra Transindo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.1 No2*, 120-122.
- West, M. (2022). *Sparkling fountains or stagnant ponds: an integrative model of creativity and innovation implementation in work groups*. *Applied Psychology Vol.51 No.3*.
- Widiyana, G. K. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan STIE YKPN Yogyakarta. *repository.usd*.
- Yateno. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *usd.ac.id*.
- Yoseph, E. K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan komoensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT.PLN (Persero) Kabupaten Lembata . *repository.usd*.
- Zalukhu, P. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen PEMBNAS Vol.8 No.1*.